



TED ÜNİVERSİTESİ

Mesalemiz Geleceğini Aydınlatır!

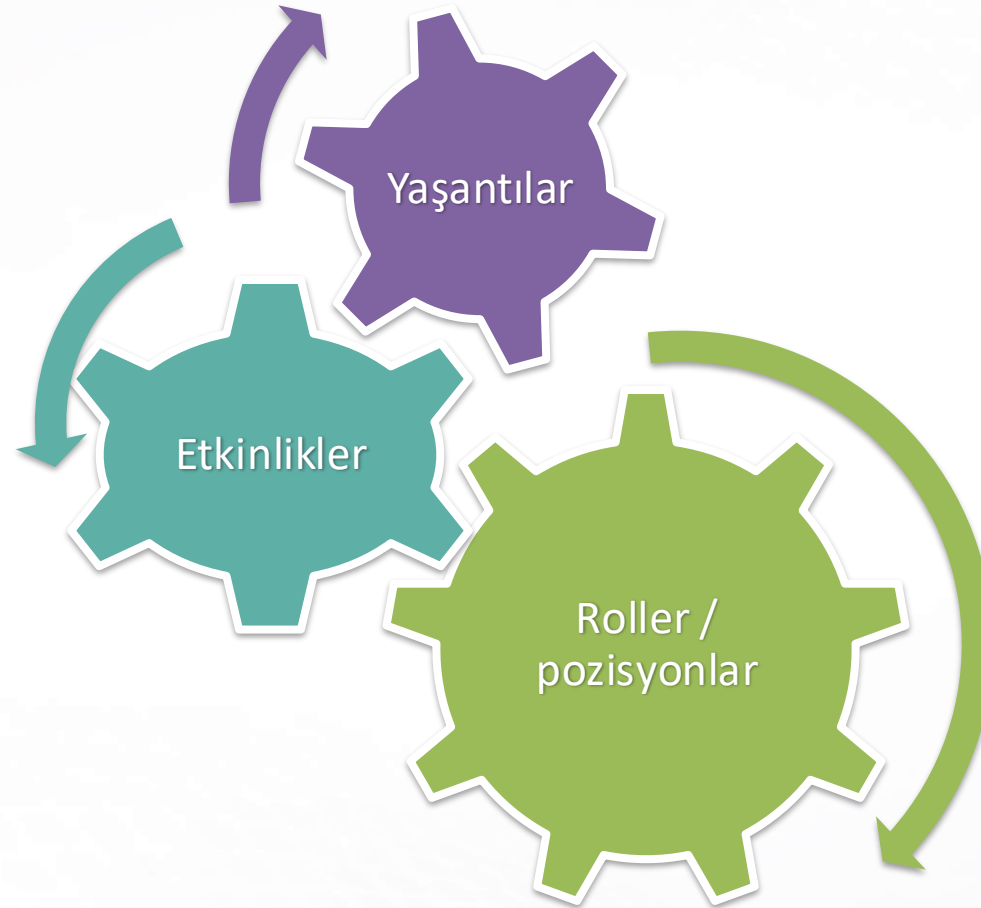
Yükseköğretime Geçiş Sürecinde Temel Parametreler

*Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz
TED Üniversitesi Eğitim Fakültesi*

Haziran, 2025

- Bir kariyer geçiş süreci olarak yükseköğretime geçiş
- Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler
 - İç Faktörler
 - Dış Faktörler





(Arnold, 1997; Sharf, 2014)

- Bir evreden diğetine hareket
- Değışen ilişkiler, rutinler, varsayımlar ve rollerle sonuçlanan herhangi bir olay veya olaysızlık durumu

(Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012; Sharf, 2014)

Özyeterlik artar, kariyer kaygısı azalır!



Söner, O. ve Yılmaz, O. (2025). *Exploring the Impact of Career Transition Components on Adolescents' Decision-Making Self-Efficacy and Anxiety*

Rollerde

- Öğrenciden çalışan rolüne

Rutinlerde

- işte gerçekleştirilen görevler veya sorumluluklarda

İlişkilerde

- önceki arkadaşlarınızla etkileşime devam edip etmeme

Varsayımlarda

- Çok az çalışarak da sınıf geçebilirim?



Durum (Situation)

Benlik (Self)

Destekler (Support)

Stratejiler (Strategies)

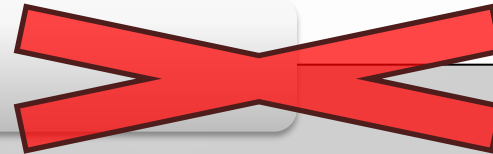
(Goodman ve Schlossberg, 2012; Schlossberg, 2011)

Durum (Situation)

Benlik (Self)

Destekler (Support)

Stratejiler (Strategies)



Söner, O. ve Yılmaz, O. (2024). Development of the Career Transition to Higher Education Scale

- **Yetenek, ilgi, değer ve inanç sistemi, aile, kültür ve çevre**
(Savickas, 1991)
- **Psikolojik** (yetenek, ilgi, değer vb.) **ve sosyal** faktörler
(sosyoekonomik düzey, aile ilişkileri) (Kuzgun, 2004)
- **Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler**
(ülkenin yönetim biçimi, ekonomik yapısı, yasalar vb.) **ve şans** (sağlık koşulları, doğal olaylar vb.) (Korkut-Owen, 2008)

Kariyer fırsatlarına yönelik danışanların sık yönelttiği sorular:

- işgücü talebi,
- yükselme/terfi etme imkanları ve kazanç,
- iş bulma fırsatları, yeteneklerin transfer edilebilir olması,
- işe alım koşulları, sektörün popüler olması

(Kenny,2006)

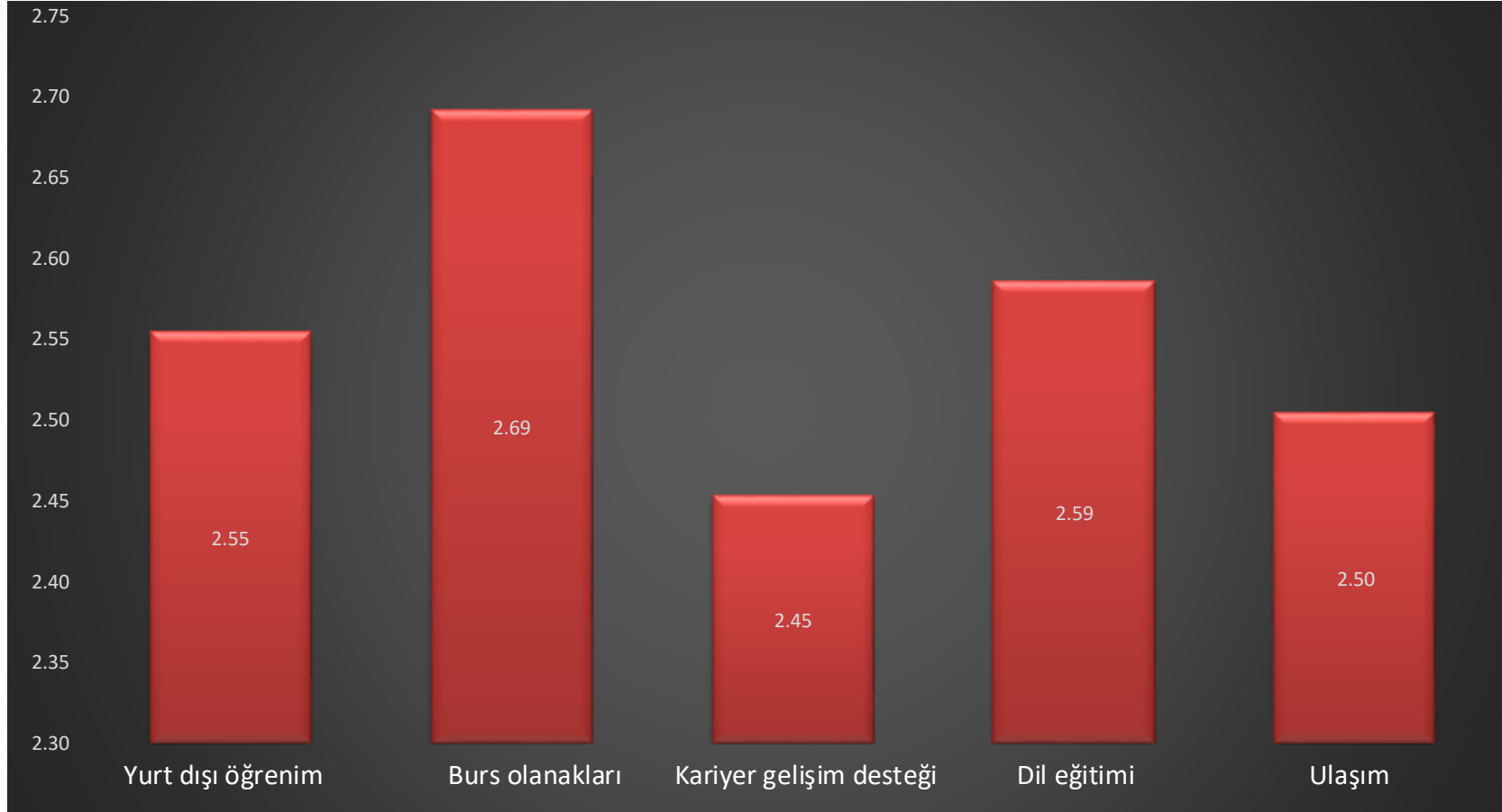
Boyut	Ortalama	İç Tutarlılık Katsayısı (α)	Açıklanan Varyans
Tamamlayıcı Kariyer Bilgilendirme İhtiyaçları	2.56	.76	30.70
Çalışma Olanakları	2.84	.80	13.93
Sosyal Olanaklar	2.49	.76	7.63
Mesleki ve evresel Olanaklar	2.57	.76	7.39
Program ve Kazanımları	2.51	.69	6.69
YKBiÖ		.86	66.35

Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

Kariyer bilgilendirme ihtiyaçları - Tamamlayıcı



TED ÜNİVERSİTESİ



Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

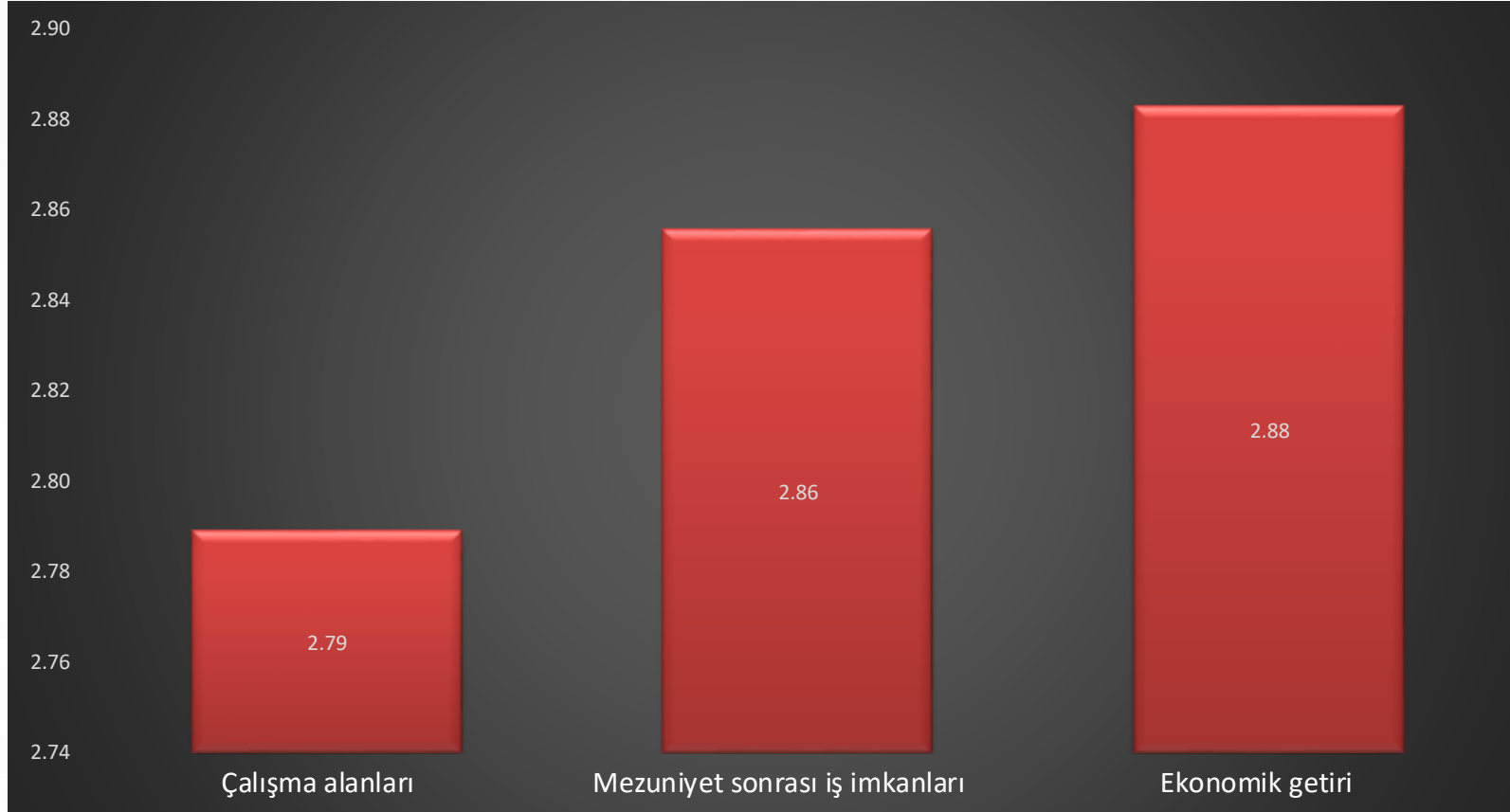
Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

$\bar{x} = 2.54$

Kariyer bilgilendirme ihtiyaçları – Çalışma Olanakları



TED ÜNİVERSİTESİ



Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

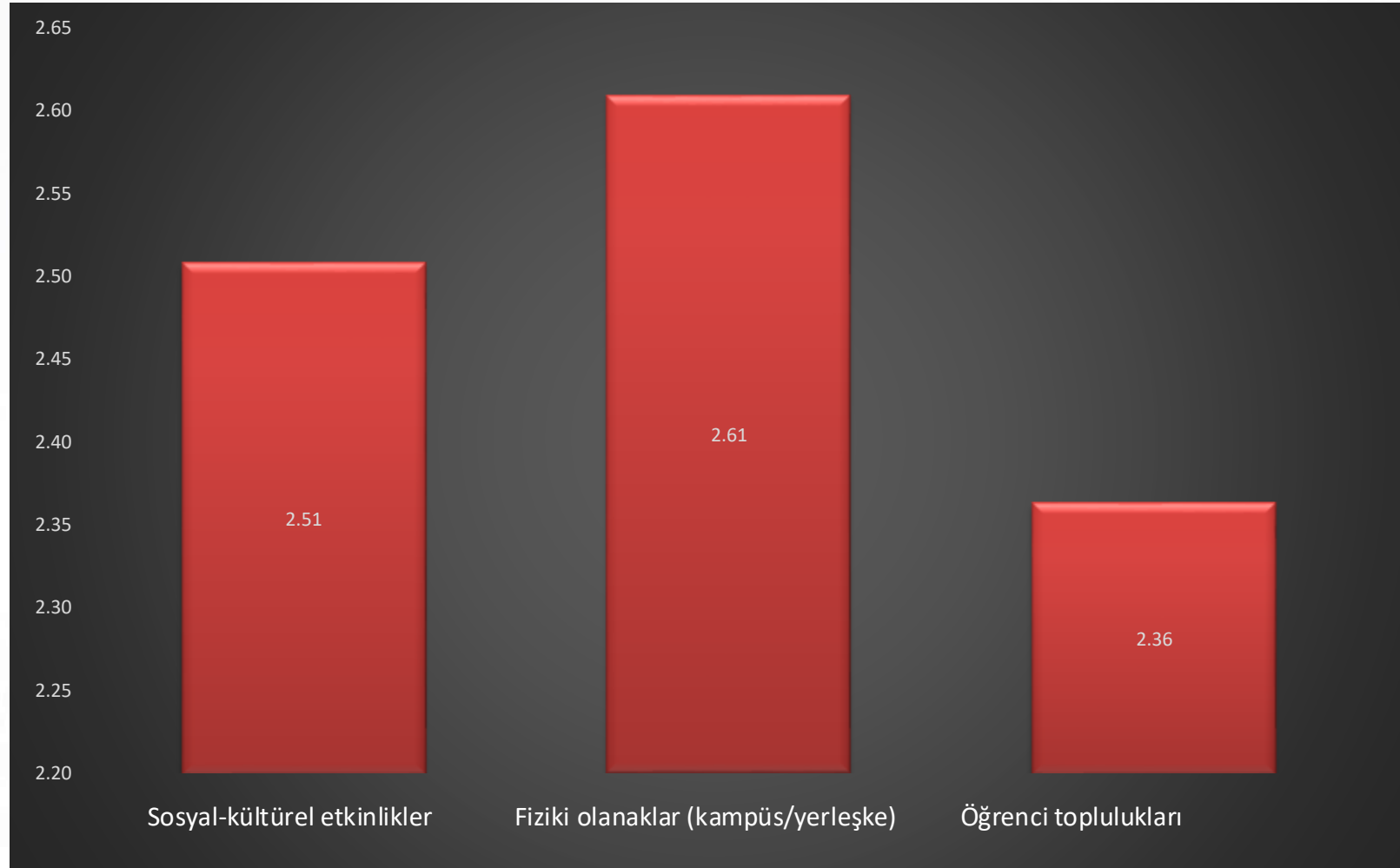
Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

$\bar{x} = 2.84$

Kariyer bilgilendirme ihtiyaçları – Sosyal Olanaklar



TED ÜNİVERSİTESİ



Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

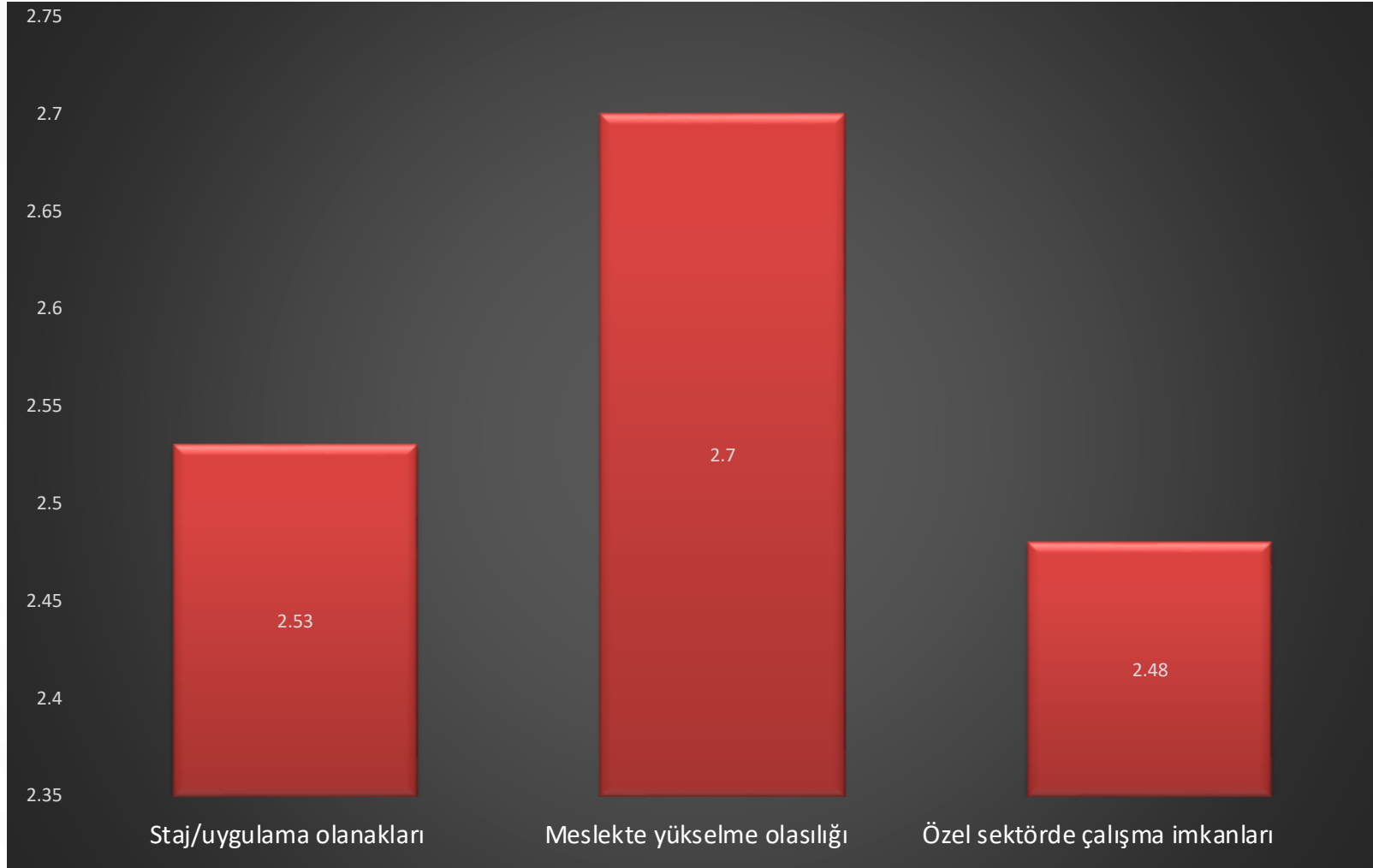
Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

$\bar{x} = 2.49$

Kariyer bilgilendirme ihtiyaçları – Mesleki ve Çevresel Olanaklar



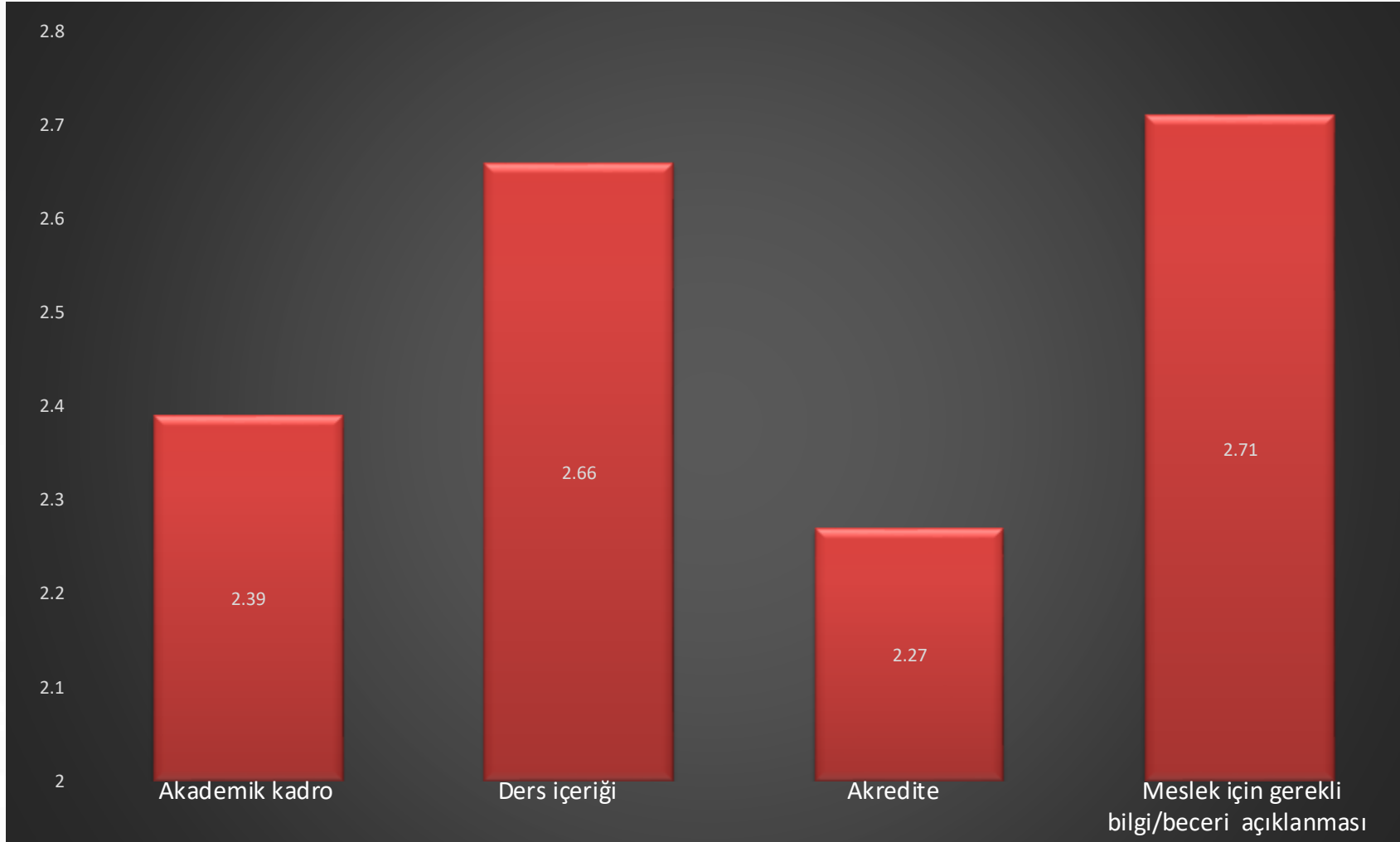
TED ÜNİVERSİTESİ



Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

$\bar{x} = 2.57$



Yılmaz, O. ve Hazaltürk, N. (2025). *Exploring Career Information Needs in the Transition to Higher Education*

Öğrencilerin Okudukları Bölümü Seçme Nedenleri



TED ÜNİVERSİTESİ

Nedenler	Frekans	Yüzde
Mesleğe olan ilgim	488	56.9
Üniversiteye giriş sınav puanımın bu bölüme yetmesi	405	46.6
Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünmem	404	46.6
İş bulma olanağının yüksek olması	360	41.4
Gelecekle ilgili amaçlarıma uygun olması	331	38.1
Geçmişte bu alanda çalışan kişilerden etkilenmem	280	32.7
İyi bir kazanç sağlayabileceğini düşünmem	278	32
Prestijli bir meslek olması	269	30.9
Lisedeki alan tercihim	266	30.6
Mesleğe olan yeteneğim	259	29.8
Bu şehirde yaşamamanın cazip gelmesi	114	13.1
Diğer akrabalarımın tavsiye/yönlendirmesi	107	11.1
Arkadaşlarımla tavsiye/yönlendirmesi	86	9.9
Üniversitenin eğitsel, sosyal ve kültürel olanakları	80	9.2
Üniversitenin popülerliği	67	7.7
Üniversite sınavına girdiğim sene sınavın zor olması	53	6.1

Owen, F.K., Yılmaz, O. vd. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri

Cinsiyet?

Maddeler	Cinsiyet	f	%	X^2	SD	p
1.Mesleğe yönelik ilgi	E	231	60,16	6,561	2	0,038
	K	254	52,37			
4.Bu alanda çalışan kişilerden etkilenme	E	138	35,94	6,015	2	0,049
	K	141	29,07			
6.Üniversite puanının okunan bölüme yetmesi	E	164	42,71	4,199	1	0,040
	K	241	49,69			
7.Alanın cinsiyete uygunluğu	E	58	15,10	48,064	1	0,000
	K	175	36,08			
10. Anne ve babanın yönlendirmesi	E	74	19,27	6,091	1	0,014
	K	128	26,39			
17. İyi bir kazanç sağlaması	E	147	38,28	12,037	1	0,001
	K	132	27,22			
19. Lisede yapılan alan tercihi	E	103	26,82	4,646	1	0,031
	K	163	33,61			

Owen, F.K., Yılmaz, O. vd. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri

Öğrencilerin Okudukları Bölümü Seçme Nedenleri



TED ÜNİVERSİTESİ

Kamu vs. Vakıf?

Maddeler	Üniversite	f	%	X^2	SD	p
1. Mesleğe yönelik ilgi	K V	352 133	52,85 65,52	10,491	2	0,005
2. Meslekle ilgili yetenek	K V	178 80	26,73 39,41	12,214	2	0,002
5. Kişiliğe uygunluk	K V	286 118	42,94 58,13	14,421	1	0,000
6. Üniversite puanının okuduğu bölüme yetmesi	K V	340 65	51,05 32,02	22,644	1	0,000
10. Anne ve babanın yönlendirmesi			21,32	5,914	1	0,015
16. Prestijli bir meslek olması	K V	176 94	26,43 46,31	28,707	1	0,000
17. İyi kazanç sağlaması	K V	183 96	27,48 47,29	28,018	1	0,000
18. Gelecekteki amaçlara uygunluk	K V	240 92	36,04 45,32	5,680	1	0,017
19. Lisede yapılan alan tercihi	K V	228 38	34,23 18,72	17,632	1	0,000

Owen, F.K., Yılmaz, O. vd. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri



Yetenek

• Neleri YAPABİLİYORUM?

İlgi

• Nelerden HOŞLANIYORUM?

Değer

• Neleri TERCİH EDİYORUM?



Kariyer gelişiminde;

- yetenekleriniz motorunuz
- ilgileriniz dümeniniz
- değerleriniz limanınız



İşverenler En Çok Hangi Becerileri Arıyor?

Temel Beceriler



- ☐ Yaratıcılık, Özgünlük %38
- ☐ Problem çözme, Akıl Yürütme %32
- ☐ İşbirliği, Takım Çalışması %31
- ☐ Liderlik, Sosyal etki %30
- ☐ Güvenirlik, Öz disiplin %30

Teknik Beceriler



- ☐ Üretim ve yapım %30
- ☐ Satış ve pazarlama %28
- ☐ Mühendislik %26
- ☐ İnternet teknolojileri, veri yönetimi %20
- ☐ Yönetim ve ofis işleri %20

(ManPower Group, 2023)

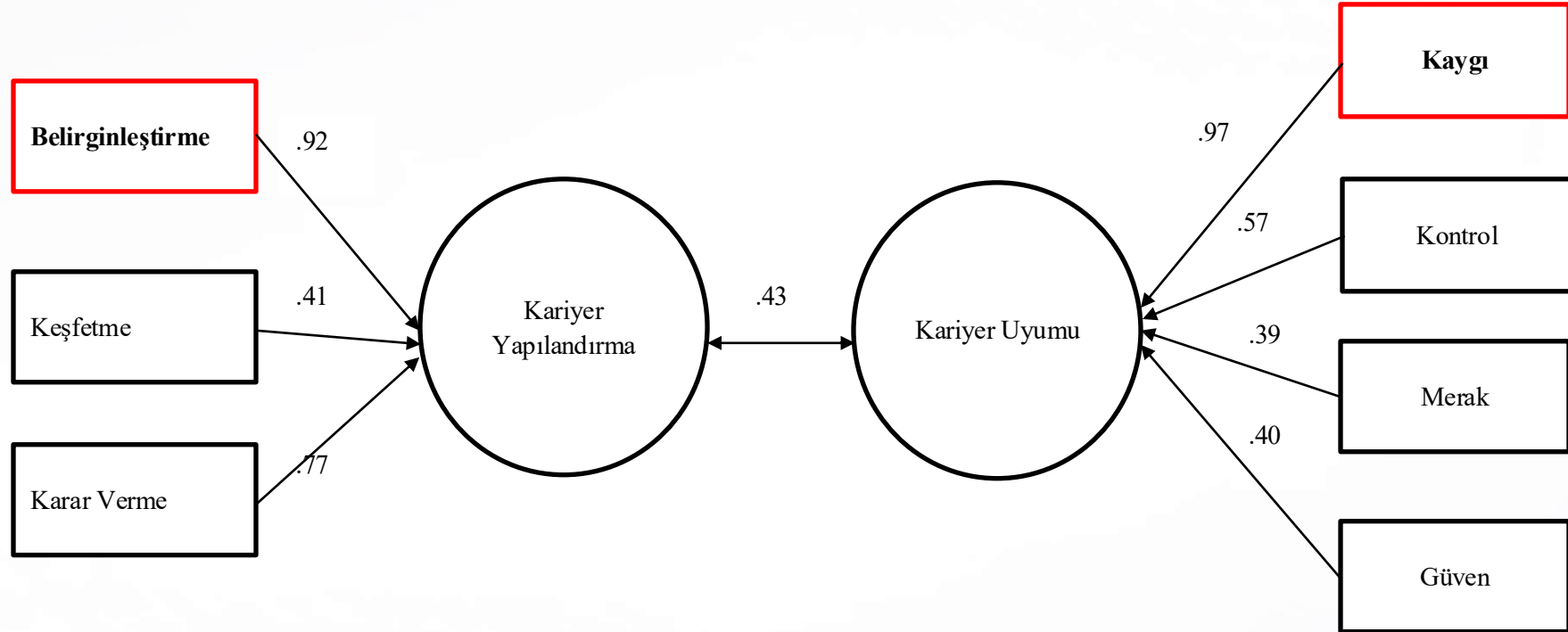
Kariyer Kaygısı	Kariyer Karar Özyeterliği
1. Dışadönüklük (-)	1. Dışadönüklük (+)
2. Sorumluluk (-)	2. Sorumluluk (+)
3. Deneyime Açıklık (-)	3. Deneyime Açıklık (+)
4. Uyumluluk (-)	4. Uyumluluk (+)
5. Nevrotiklik (+)	5. Nevrotiklik (-)

Söner, O. ve Yılmaz, O. (2022). *How Do Personality Traits Influence Adolescents' Career Anxiety and Self-Efficacy in Making Career Decisions?*

Kariyer Yapılandırma ve Kariyer Uyumu?



TED ÜNİVERSİTESİ



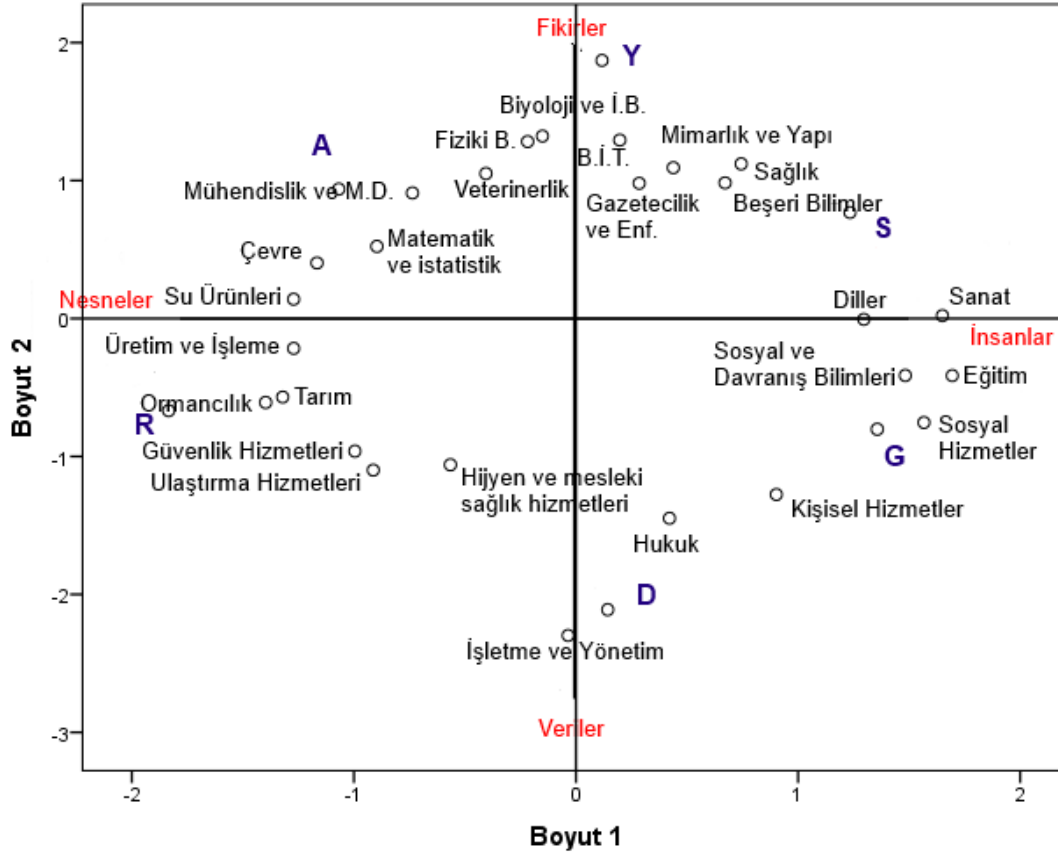
Yılmaz, O. (2025). Linking Career Construction Styles to Career Adaptability Among University Students: A Canonical Correlation Analysis

Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

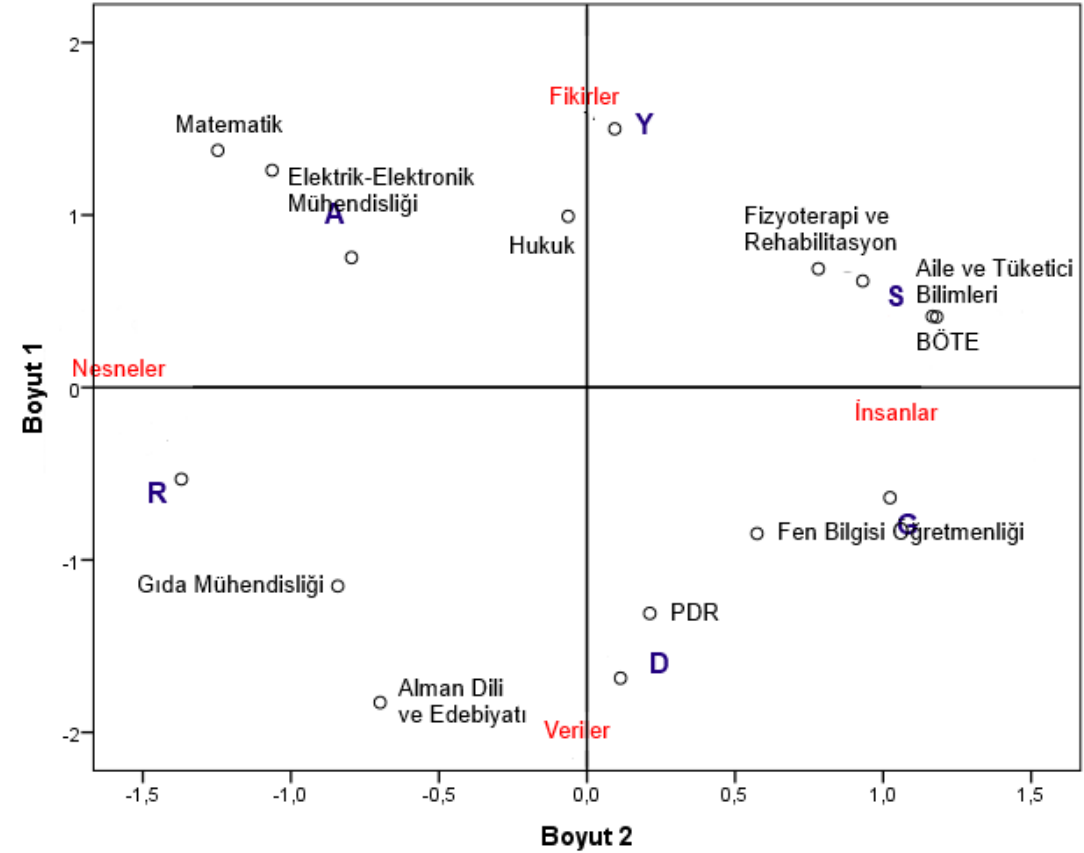
İlgi, Yetenek ve Değerler – Program Karşılıkları



TED ÜNİVERSİTESİ



İLGİLER



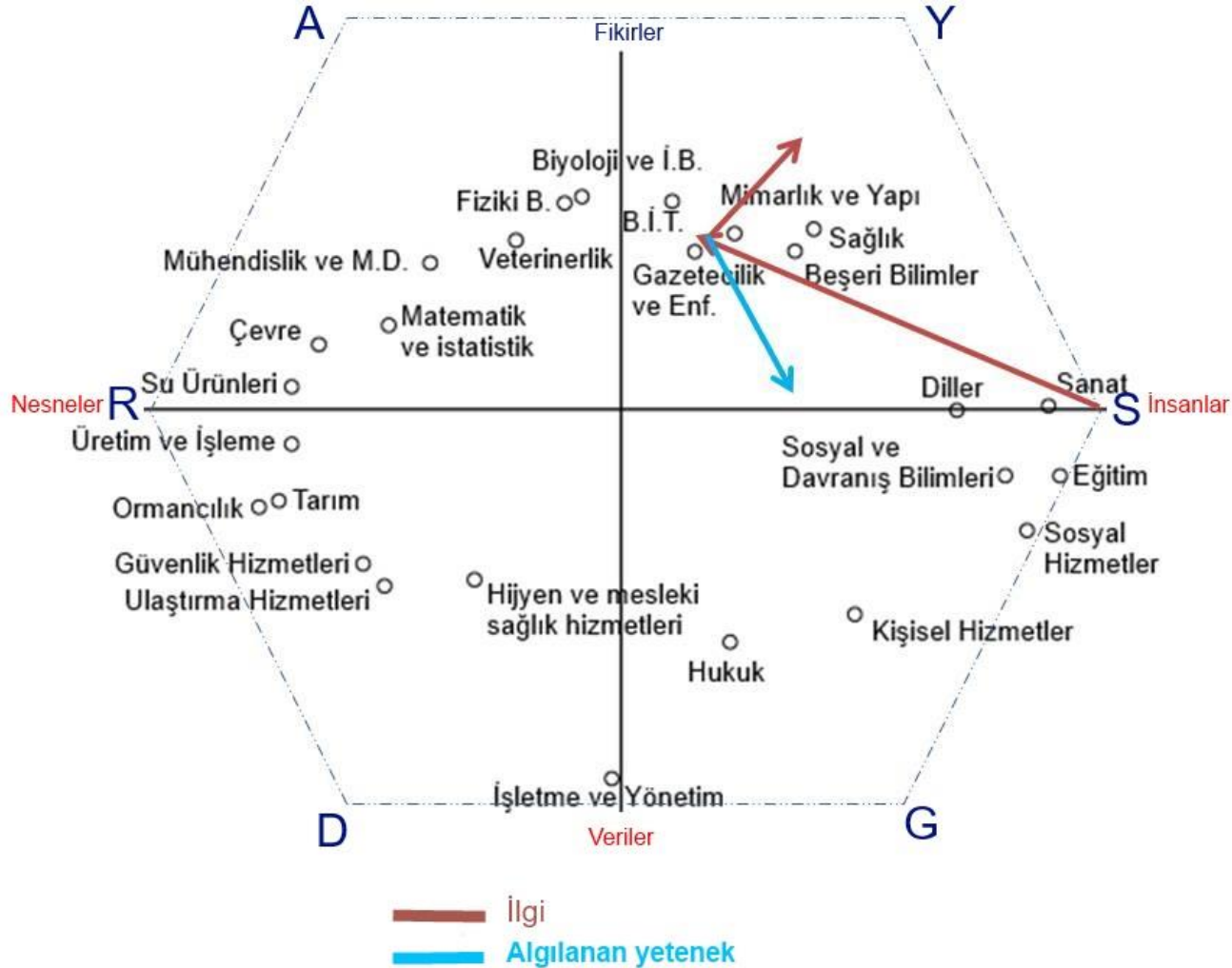
YETENEKLER

Yılmaz, O. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin Kariyer Dünyası Haritası üzerinde karma desenle incelenmesi: Psikolojik danışma ve rehberlik örneği

İlgi, Yetenek ve Değerler – Program Karşılıkları



TED ÜNİVERSİTESİ

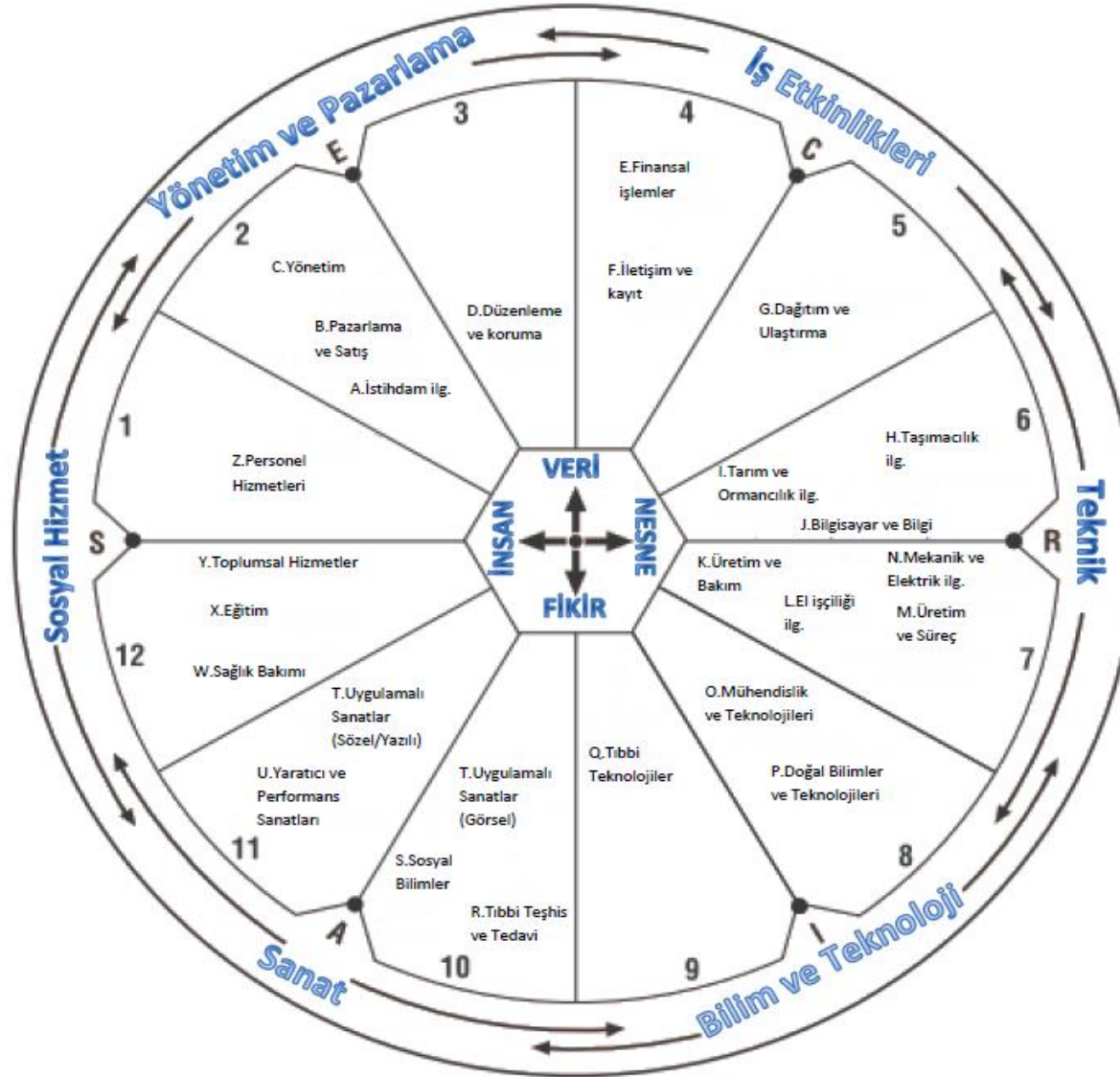


Yılmaz, O. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin Kariyer Dünyası Haritası üzerinde karma desenle incelenmesi: Psikolojik danışma ve rehberlik örneği

İlgi, Yetenek ve Değerler – Program Karşılıkları



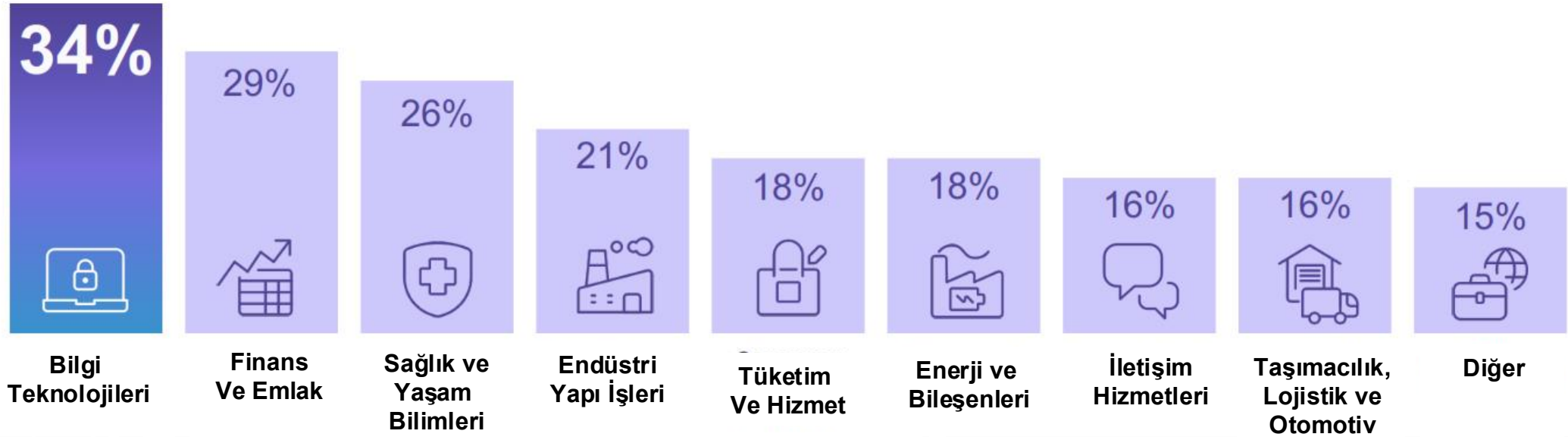
TED ÜNİVERSİTESİ



Yılmaz, O. ve Ergene, T. (2020). Visualising Career Orientations of College Students on a Standart Educational Classification System

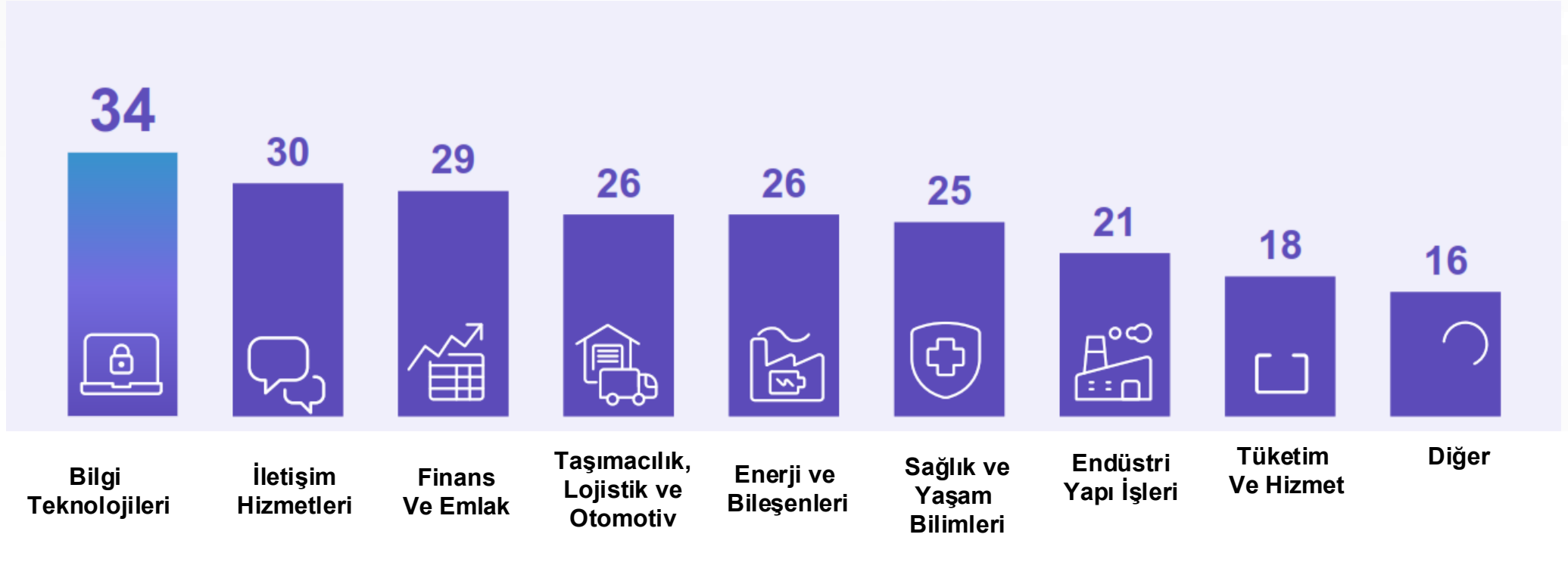
Kullanım izni ve iletişim için: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

2024 Yılı Sektörel İstihdam Dağılımı

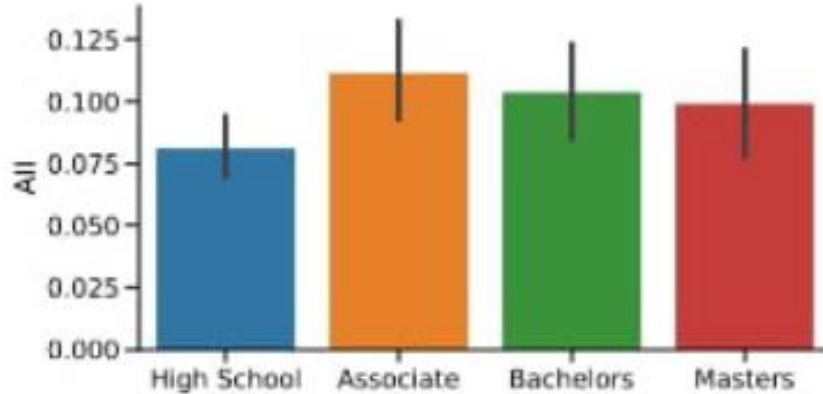


(ManPower Group, 2024)

Sektörel İstihdam Artış Trendleri (% artış)



(ManPower Group, 2024)



(Septiandri vd., 2024)

En Çok

En Az

1	Cardiovascular Technologists and Technicians	Pile Driver Operators
2	Sound Engineering Technicians	Dredge Operators
3	Nuclear Medicine Technologists	Aircraft Cargo Handling Supervisors
4	Air Traffic Controllers	Graders and Sorters, Agricultural Products
5	Magnetic Resonance Imaging Technologists	Insurance Underwriters
6	Electro-Mechanical and Mechatronics Technologists and Technicians	Floor Sanders and Finishers
7	Orthodontists	Reinforcing Iron and Rebar Workers
8	Power Distributors and Dispatchers	Farm Labor Contractors
9	Neurologists	Administrative Services Managers
10	Industrial Truck and Tractor Operators	Rock Splitters, Quarry
11	Public Safety Telecommunicators	Brokerage Clerks
12	Computer Numerically Controlled Tool Programmers	Podiatrists
13	Security Guards	Helpers-Painters, Paperhangers, Plasterers, and Stucco Masons
14	Remote Sensing Scientists and Technologists	Shipping, Receiving, and Inventory Clerks
15	Machinists	Cooks, Short Order
16	Radiologists	Team Assemblers
17	Atmospheric and Space Scientists	Proofreaders and Copy Markers
18	Computer Numerically Controlled Tool Operators	Butchers and Meat Cutters
19	Textile Knitting and Weaving Machine Setters, Operators, and Tenders	Door-to-Door Sales Workers, News and Street Vendors, and Related Workers
20	Medical Transcriptionists	Segmental Pavers

Beceri Noksanlığı (Skill Shortage)

- Belirli bir beceri türüne olan talebin o beceri için mevcut insan kaynağı arzını aşması durumu

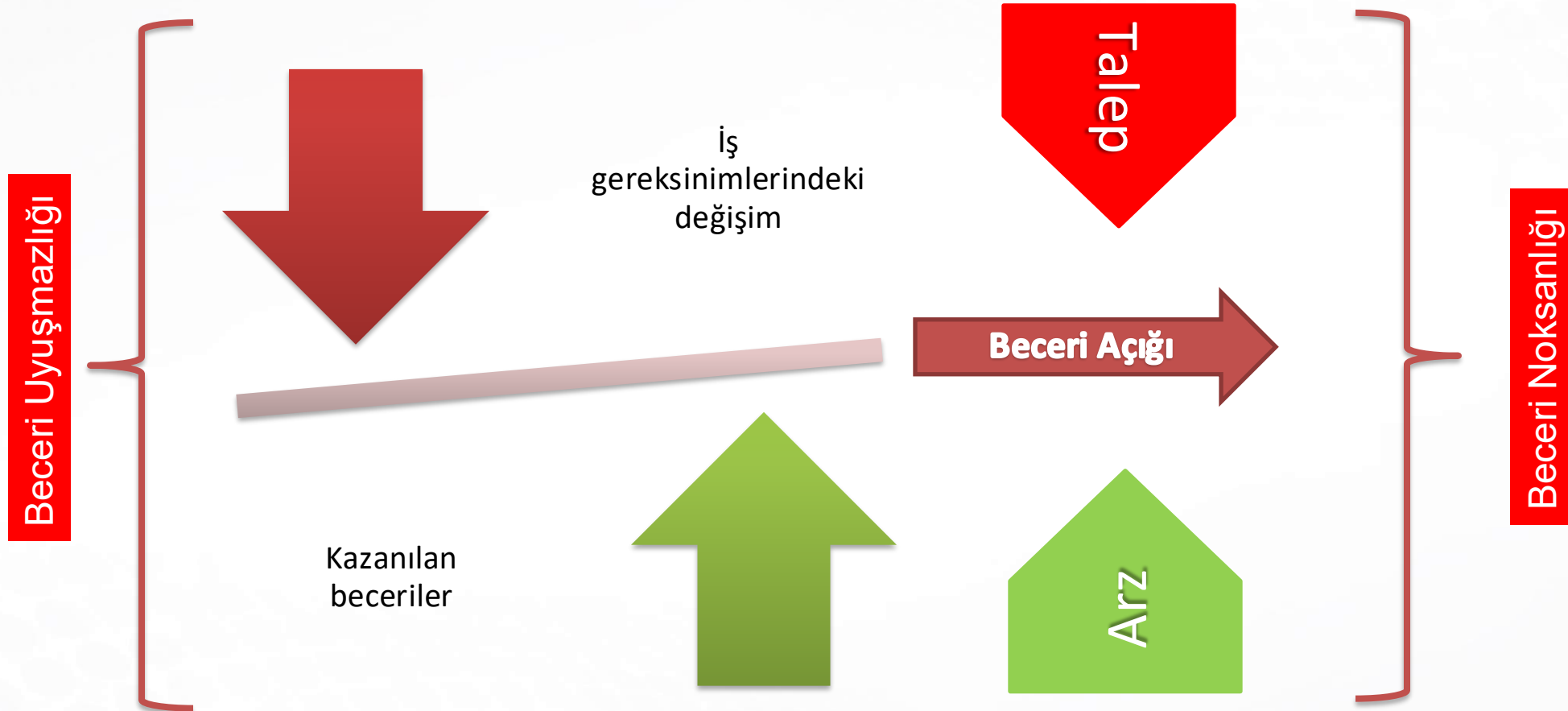
Beceri Uyuşmazlığı (Skill Mismatch)

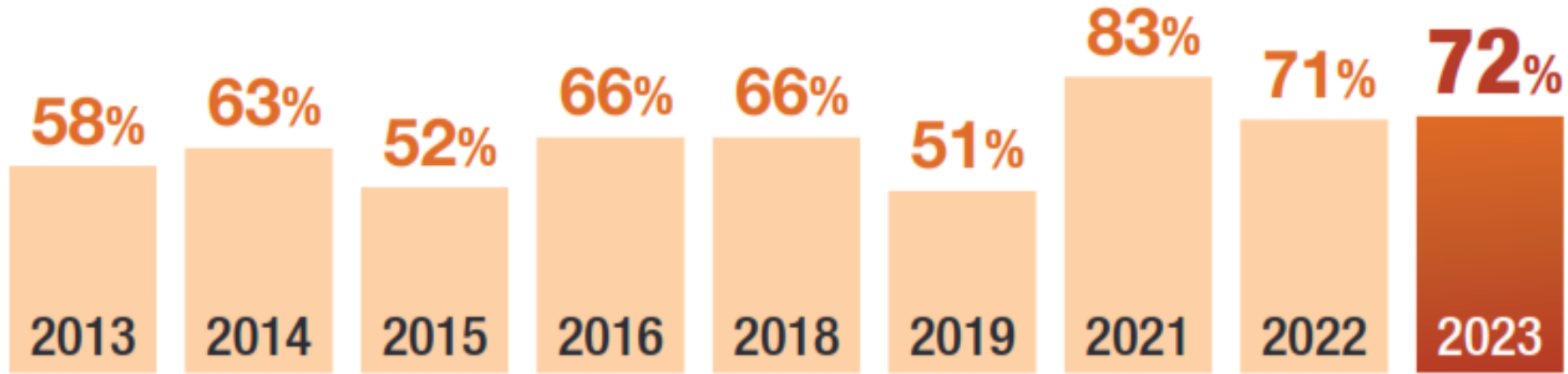
- Çalışanların sahip olduğu becerilerin işyerinde ihtiyaç duyulan becerilerden daha düşük seviyede ya da daha yüksek seviyede olması durumu

Beceri Açığı (Skill Gap)

- Zaman içerisinde işin gerektirdiği nitelikler daha karmaşık hale geldiğinden ya da değişime uğradığından hâlihazırda bir işte çalışan kişilerin becerileri o işi verimli bir şekilde gerçekleştirmeye yeterli olmaması

(CEDEFOP, 2010, 2018, 3024; Lazear ve Spletzer, 2012)





İşverenlerin **%72’si** ihtiyaç duydukları becerilere sahip çalışan bulamıyorlar!

(ManPower Group, 2023)

En Çok Hangi Alanlarda Beceri Noksanlığı Var?



+79%

**Taşımacılık,
Lojistik ve
Otomotiv**



+76%

**Tüketim
Ve Hizmet**



+76%

**Sağlık ve
Yaşam
Bilimleri**



+72%

**İletişim
Hizmetleri**



+71%

**Enerji ve
Bileşenleri**



+70%

**Finans
Ve Emlak**



+70%

**Endüstri
Yapı İşleri**



+65%

**Bilgi
Teknolojileri**

(ManPower Group, 2023)

TEŞEKKÜRLER...



TED ÜNİVERSİTESİ

TED Üniversitesi, Ziya Gökalp Caddesi No: 47 - 48 - 06420, Koşu - Çankaya / ANKARA

[f](#) TEDUniversity [t](#) /TED_Uni [u](#) /universityted [in](#) /edu/ted-universitesi [v](#) /TEDUChannel

tedu.edu.tr